

AGNIESZKA CYBAL-MICHALSKA

*Uniwersytet im. Adama Mickiewicza
w Poznaniu*

DUALIZM W UJMOWANIU KARIERY - AKCENTOWANIE JEJ SUBIEKTYWNEGO I OBIEKTYWNEGO SENSU

ABSTRACT. Cybal-Michalska Agnieszka, *Dualizm w ujmowaniu kariery – akcentowanie jej subiektywnego i obiektywnego sensu* [Dualism in Career Perception – Emphasising Its Subjective and Objective Sense]. Studia Edukacyjne nr 29, 2013, Poznań 2013, pp. 7-19. Adam Mickiewicz University Press. ISBN 978-83-232-2738-0. ISSN 1233-6688

Contemporary research on career demands takes into account multi-contextual changes in the world of work. For employees, these changes mean new requirements. A plethora of theoretical attempts to define the career more precisely undoubtedly shows the multiplicity of problems in the analysis of this complex phenomenon. Contemporary discussion on the subject of career is definitely linked with emphasising the subjective and objective sense attributed to it. The following considerations will constitute an attempt to describe and explain a dualistic career perception in symbolic interactionism. Theorizing the problem of individual career practice stresses issues related to the possibility to understand reasonable actions taken by individuals. These are the actions that make social life meaningful. In this tradition, social structures are considered to create a context for the meaning of human creativity. The main focus is on the interplay between societies and organisations. This game constitutes the structure of the position in which individuals are present and within which identifiable career patterns are created.

Key words: career, career dualism, objective sense of career, subjective sense of career, organisation, identity

Współczesne studium kariery nakazuje uwzględniać wielokontekstowe zmiany w świecie pracy, które stawiają przed pracownikami nowe wymagania. Do najważniejszych zalicza się wzrost roli przypisywanej karierze oraz zdolność do planowania, zarządzania i monitorowania własnej kariery w perspektywie całościowej. Rozwój kariery oraz programy zarządzania karierą, będące kluczowymi zagadnieniami zarówno z perspektywy jednostek, jak i organizacji, są skoncentrowane na wielu aspektach:

od karier indywidualnych oraz relacji między pracą a rodziną; do polityki i dylematów strategicznych, takich jak starzenie się siły roboczej, stosowanie nowej technologii, czy wydajność organizacji¹.

Patrząc na problem z tej perspektywy „badanie karier jest badaniem zarówno zmian jednostek, jak i zmian organizacji, a także zmian w społeczeństwie”².

Na szczególną uwagę zasługuje, rozwijane w ciągu ostatnich pięćdziesięciu lat (prace m.in. E. Ginzberga, D. Supera, A. Roe, J. Hollanda, D. Tiedemana), kompleksowe podejście do rozwoju kariery, akcentujące wymóg korzystnego wpływu tegoż procesu zarówno dla podmiotu, jak i organizacji. Inicjatywa i kreatywność dla rozwoju kariery wymaga zaangażowania ze strony obydwu „bytów”: jednostki i struktury organizacji. W rezultacie, jest to odstępianie od wzorca postrzegania kariery jako własności organizacji na rzecz perspektywy, w której podmiot jest zmuszony powziąć odpowiedzialność za jej rozwój. Ponadto, rozwój kariery jest ujmowany jako system (a nie zbiór) „połączeń” zasobów ludzkich ze strukturami organizacji. W tę perspektywę rozważań wpisują się rozstrzygnięcia teoretyczne Z.B. Lebowitz, C. Farren i B.L. Kaye (1986)³ oraz Evansa i Bartolome (1981), Hall i Hall (1979), a także Levinsona (1984), Mortimer i Borman (1987). Odnoszą się one bezpośrednio do jednostek, „które pracują, a pośrednio – poprzez pojęcie pracy – do instytucji, w której pracują”⁴. Tym samym, koncentracja uwagi teoretyków kariery zwróciła się w stronę otoczenia pracy, a problematyka rozwoju kariery – ku uchwyceniu, jak ujmuje to Hoffman, dwustronności, gdzie

jedna strona związana jest z podmiotowym wnętrzem (...), jak wizerunek siebie czy poczucie tożsamości, a druga strona dotyczy pozycji oficjalnej, relacji prawnej oraz stylu życia podmiotu będąc częścią publicznie dostępnego instytucjonalnego kompleksu⁵.

Bogactwo teoretycznych prób dookreślenia kariery ukazuje niewątpliwie wielość ujęć problemowych w analizie tego złożonego zjawiska. Współcze-

¹ M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, *Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach*, [in:] *Handbook of career theory*, eds M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, Cambridge 2004, p. 7.

² Tamże, p. 8.

³ B. Adekola, *Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction. A case study of Nigerian Bank Employees*, *Australian Journal of Business and Management Research*, 2011, 2, p. 100-101.

⁴ M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, *Generating new directions*, p. 11.

⁵ Hoffman, podaje za: G.W. Dalton, *Developmental views of careers in organizations*, [in:] *Handbook of career theory*, p. 90.

sna dyskusja na temat kariery zdecydowanie łączy się w dużym stopniu z podkreśleniem subiektywnego i obiektywnego sensu nadawanego domnie kariery. Poniższe rozważania będą próbą opisu i eksplanacji dualistycznego ujmowania kariery w interakcjonizmie symbolicznym⁶.

Interakcjonizm symboliczny, należący do szerszego paradygmatu zwanego socjologią interpretatywną, nawiązującą wyraźnie do tradycji socjologii humanistycznej czy „rozumiejącej” (M. Weber), określa świat ludzi jako środowisko symboliczne, które jest przez uczestników życia społecznego aktywnie tworzone, utrzymywane i przekształcane. Kategoriami służącymi do ich opisu są: jaźń, interakcja i społeczeństwo, pojmowane jako kolektywne działanie, a nie organizacja społeczna⁷. Oryginalność tej szkoły myślenia odnosi się do trzech podstawowych założeń, które H. Blumer, przewodzący szkole chicagowskiej, dookreślił jako:

- 1) ludzie działają na bazie znaczeń, jakie mają dla nich rzeczy, 2) znaczenia pochodzą z interakcji, 3) znaczenia są modyfikowane przez ich interpretacje, dokonywane przez ludzi w aktualnych sytuacjach⁸.

W gruncie rzeczy, to za sprawą socjologów z Chicago kariera stała się „soczewką” do oglądu szerszych procesów społecznych. Porównanie przez E.C. Hughesa kariery do muzycznej fugi wskazuje na powiązanie ze sobą czterech aspektów:

- (a) kariery łączą to, co obiektywne, z tym, co subiektywne; (b) kariery pociągają za sobą zmianę statusu; (c) kariery są prawnie własnością zbiorową; i być może najważniejsze, (d) kariery łączą jednostki ze strukturą społeczną⁹.

Zaprezentowana perspektywa teoretyczna, która ciągle zachowuje swoją żywotność, wyraźnie sytuuje rozumienie kariery w „świecie” interakcji społecznych (w kontekście organizacyjnym akcentując symboliczny porządek organizacji) oraz uwzględnia Goffmanowską „socjoanalizę” (jak określa to P. Bourdieu dla odróżnienia psychoanalizy Z. Freuda), dając „pierwszeństwo procesom wzajemnego oddziaływania i komunikowania społecznego”¹⁰.

⁶ Podjęte w artykule wątki zostały w znacznie szerszym kontekście i przy jednoczesnym odwołaniu się do interpretacji wyników własnych badań empirycznych nad młodzieżą akademicką w relacji do kariery pojęte przez autorkę w pracy zatytułowanej: *Młodzież akademicka a kariera zawodowa*, Kraków 2013.

⁷ E. Hałas, *Interakcjonizm symboliczny*, Encyklopedia socjologii, 1998, t. 1, s. 353 i 354-355.

⁸ Tamże, s. 353.

⁹ S.R. Barley, *Careers, identity, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology*, [in:] *Handbook of career theory*, p. 41.

¹⁰ E. Hałas, *Osobliwości interakcjonizmu Ervinga Goffmana*, *Studia Socjologiczne*, 2007, 1, s. 148.

Omawiana orientacja teoretyczna poszerza rozumienie „kariery” bacząc na fakt, iż jest mniej jednolita aniżeli perspektywa strukturalno-funkcjonalna, a jej ubogacony zakres wynika z faktu skupienia uwagi nie tylko na strukturze społecznej, ale również na dostrzeżeniu jednostki i jej udziału w życiu społecznym. W problematyce karier nie ogranicza się

do wymiernych aspektów ruchliwości zawodowej, ale identyfikuje z szeroko rozumianymi zmianami statusowymi, które są uniwersalne i wszechobecne na każdym poziomie organizacji społecznej¹¹.

To swoiste przezwyciężenie ograniczeń strukturalno-funkcjonalnej koncepcji roli wiążącej ją ze statusem, jak podkreśla E. Hałas, zaowocowało wprowadzeniem pojęć:

przyjmowania i tworzenia roli oraz tożsamości, koncepcji siebie, obrazu siebie, skalania roli i osoby, dystansu do roli, prezentacji jaźni, obsadzania w roli¹².

To w procesie interakcji i komunikacji tworzone są znaczenia, a sytuacja jest definiowana.

Teoretyzowanie problemu praktykowania kariery jednostek (co podkreśla w swoich koncepcjach m.in. H. Garflinkle), najbardziej akcentuje zagadnienia związane z możliwością zrozumienia sensownie zorientowanych działań jednostek i nadawania przez nich znaczenia życiu społecznemu. W tej tradycji uważa się, że struktury społeczne tworzą kontekst dla znaczenia ludzkiej kreatywności¹³. Zaproponowana perspektywa, co podkreśla R.J. Thomas, kładzie nacisk na

wzajemną grę pomiędzy (1) społeczeństwami i organizacjami, jako strukturą pozycji, w której jednostki są obecne i w której powstają identyfikowalne (...) klasy karier oraz (2) percepcjami, strategiami i zachowaniami, które kształtują w odpowiedzi jednostek na struktury¹⁴.

E. Hałas, referując problem jaźni społecznej jako interakcji symbolicznej, wyraźnie akcentuje, iż zewnętrzne i wewnętrzne uwarunkowania podmiotu „podporządkowane są jednemu dynamicznemu procesowi jaźni, przejawia-

¹¹ E. Rokicka, *Pojęcie „kariery”. Perspektywa strukturalno-funkcjonalna i interakcjonistyczna*, *Przegląd Socjologiczny*, 1992, XLI, s. 116.

¹² E. Hałas, *Interakcjonizm symboliczny*, s. 356.

¹³ J. Wheeler-Brooks, *Structuration Theory and Critical Consciousness: Potential Application for Social Work Practice*, *Journal of Sociology and Social Welfare*, 2009, XXXVI, 1, p. 123-124.

¹⁴ R.J. Thomas, *Blue-collar careers: meaning and choice in a world of constraints*, [in:] *Handbook of career theory*, p. 355.

jącej się w działaniach”¹⁵. O tym, iż nie jest to obraz zbyt przesocjalizowany świadczy fakt uwypuklenia sposobu doświadczania siebie w interakcji, odkrywanie sensu „różnicy” dla krystalizowania się tożsamości podmiotu w wyniku permanentnej interakcji pomiędzy zindywidualizowanym „Ja” a otoczeniem społecznym. Jednostki, jak podkreślają B.G. Glaser i A.L. Strauss,

„wędrują” między statusami, które współtworzą we współdziałaniu i interakcjach z innymi, zwrotnie zyskując potwierdzenie własnych wyobrażeń o sobie i własnej tożsamości¹⁶.

To ważne dostrzeżenie takich subiektywnych aspektów kariery, jak: status jednostki, koncepcja siebie podmiotu, reakcje społeczne na odgrywanie ról, sprawia, że jednostki nie są ujmowane jako „byt stabilny”. Jaźń, która jest relacyjna i powstaje w procesach uspołecznienia, jest raczej „wielością rzeczywistości, niż jedną rzeczywistością”¹⁷. W perspektywie interakcjonistycznej zakłada się, iż wynegocjowany między uczestnikami życia społecznego porządek społeczny jest nietrwały. Intencjonalne działania podmiotów przyczyniają się do jego reprodukcji bądź zmiany. Wyraźnie zaakcentowany w omawianej perspektywie dualizm w ujmowaniu kariery to kompozycja elementów obiektywnych i subiektywnych. Odnosi się bowiem, co zostało już podkreślone, nie tylko do wymiernych aspektów ruchliwości zawodowej i zmian statusowych, ale także analizuje „procesy symbolizacji, komunikowania znaczeń, uzgadniania sensów i dopasowywania do nich zachowań”¹⁸. Kluczowe wydaje się stwierdzenie, iż „wprawdzie kariery pozostają czymś, co tylko jednostki mogą doświadczyć, ale nie są czymś, co tylko jednostki tworzą”¹⁹.

Kariera w dużym stopniu zależy, co podkreślają interakcjoniści, od „procesów komunikacji, rozumianych jako negocjowanie wspólnych planów działania i tożsamości, roli i statusu”²⁰. Omawiając ten aspekt zagadnienia warto uszczegółowić, iż

kariery, praca i tożsamość są postrzegane jako połączone aspekty tożsamości. (...) Zdarzenia i interakcje w sytuacjach organizacyjnych prowadzą do zmian w definicjach siebie i innych oraz do zachowań, które chronią tożsamość²¹.

¹⁵ E. Hałas, *Symbole i społeczeństwo. Szkice z socjologii interpretacyjnej*, Warszawa 2007, s. 96.

¹⁶ E. Rokicka, *Pojęcie „kariery”*, s. 116.

¹⁷ E. Hałas, *Symbole i społeczeństwo*, s. 115.

¹⁸ E. Rokicka, *Pojęcie „kariery”*, s. 116.

¹⁹ S.R. Barley, *Careers, identity, and institutions*, p. 51.

²⁰ E. Rokicka, *Pojęcie „kariery”*, s. 116.

²¹ R.L. Blankenship, *Organizational Careers: An Interactionist Perspective*, *The Sociological Quarterly*, 1973, 14, p. 88.

Nie sposób nie zauważyć w tych ustaleniach wyraźnych odwołań do Goffmanowskiej „polityki tożsamości uprawianej w interakcjach”²². W tak sportretowanej tożsamości

rzeczywistość subiektywna składa się ze „świata wewnętrznego”, który jest dostępny tylko dla danej osoby, oraz ze „świata zewnętrznego”, który jest dostępny także dla innych osób i który tworzy podwaliny rzeczywistości obiektywnej²³.

Rozwojowy wpływ interakcji pomiędzy jednostką a środowiskiem organizacji podkreślają między innymi S. Dill, Hilton i Retman (1962) uznając, iż

jednostki rozwijają się poprzez serię interakcji pomiędzy sobą a środowiskiem organizacji (...), poprzez opinie zwrotne i informacje, które jednostki dostają w odpowiedzi na ich decyzje i działania²⁴.

Subiektywne i obiektywne aspekty systemu ludzkich poczynąń oparte na znaczeniach, których źródło stanowi interakcja, mogą być zilustrowane za pomocą metafor, których funkcje M. McMahon dookreśla jako budowanie relacji i kierowanie komunikacją, co służy modyfikacji znaczeń na drodze ich interpretacji. Heurystyczny potencjał „gry”, jako metafory kariery, może stanowić ramy do eksplanacji wyzwań rozwoju kariery i podejmowania strategii doradztwa zawodowego²⁵.

Sytuując problematykę karier w kontekście organizacyjnym, należy odwołać się do modelu sytuacji organizacyjnej w interakcjonizmie. Dokonując jego rekonstrukcji, wypada zaakcentować po pierwsze, że podstawą organizacji są jej członkowie, a po drugie, że rzeczywistością przynależną organizacji jest rzeczywistość społeczna. Chcąc się przyjrzeć bardziej szczegółowo tym aspektom, należy zaznaczyć, iż tylko członkowie organizacji mogą

²² E. Hałas, *Osobliwości interakcjonizmu*, s. 148.

²³ R.V. Dawis, *Person-environment-correspondence theory*, [in:] *Career choice and development*, ed. Brown & Associates, San Francisco 2002, p. 428.

²⁴ G.W. Dalton, *Developmental views*, p. 95.

²⁵ Patrz: R.G.L. Pryor, J.E.H. Bright, *Game as a career metaphor: a chaos theory career counselling application*, *British Journal of Guidance and Counselling*, 2009, 1. Metafora może być użyteczna, jak podkreślają Pryor i Wright, dla rozpoznania natury doradztwa. Spoglądając na doradcę jak na trenera (negocjatora znaczeń), można wyróżnić: a) *instruktora fitness* – „przygotowuje jednostki do ważniejszych wydarzeń w karierze, takich jak rozmowa o pracę”; b) *osobistego menadżera* – „negocjuje administracyjne i finansowe ustalenia”; c) *psychologa sportowego* – „odnosi się do kwestii motywacyjnych i adaptacyjnych, takich jak kłopoty ze znalezieniem pracy”; d) *lekarza drużyny* – „doradza na temat stylu życia i kwestii zdrowotnych oraz pomaga w powrocie do pracy po przerwie, na przykład w powrocie do pracy po przerwie, spowodowanej sprawami domowymi”; e) *kapitana drużyny* – „prowadzi drużynę, dając przykład i podejmując decyzje w «ferworze walki», a także poprzez dzielenie się osobistymi doświadczeniami, ustanawia cele doradztwa”. Tamże, p. 41.

postrzegać, rozumieć, definiować, oceniać, interpretować i wchodzić w interakcje z symbolicznym porządkiem (...), mogą treści znaczeniowe nadawane przez nich organizacji przekazywać w procesach interakcji, w jakie wchodzi z innymi członkami organizacji²⁶.

Kluczowe znaczenie mają zatem członkowie, bowiem kreują oni sytuacje symboliczne. W tym kontekście rację ma R.L. Blankenship, podkreślając, iż

tylko członek może postrzegać, zrozumieć, zdefiniować, ocenić, zinterpretować i wejść w interakcję z symbolicznym porządkiem. Tylko członek może wybrać i wynegocjować wspólne cele. Tylko członek może ustanawiać moralne znaczenia w organizacji w interakcjach programowych z innymi członkami i z publicznością. Tylko członek może podjąć jakiekolwiek działanie²⁷.

Tak więc, organizacja staje się realna i prawdziwie zdolna do działań poprzez tworzenie karier członków organizacji. W tym kontekście, jak nieco żartobliwie ujął to Van Maanen (1977), „ludzie nie robią kariery, to kariery robią ludzi”²⁸.

Dookreślając problem, należy zwrócić uwagę, iż przedstawiciele interakcjonizmu rzeczywistość społeczną rozpatrują jako „rzeczywistość tworzoną przez jej członków w procesach nadawania znaczeń i interpretowania ich w kategoriach organizacyjnych”²⁹. W tym sensie, kariery są konstruowane przez alternatywy i zasoby interpretacyjne, oferowane jednostkom przez zbiorowość organizacyjną, do której przynależą³⁰. Wydaje się, że najważniejszym aspektem jest uchwycenie faktu, że

„kiedy jednostka działa na rzecz organizacji”, wówczas organizacja staje się dla niej realna i jest realna (jeśli patrzymy na nią) przez pryzmat efektów działań jednostkowych³¹.

W procesach społecznych podmiot poznający jest podmiotem działającym, wchodzącym w interakcje z symbolicznym porządkiem. W tym sensie, organizacja jest

siatką symbolicznych interakcji wytworzoną w procesie wzajemnego dopasowywania działań w sytuacjach wspólnie definiowanych jako organizacyjne³².

²⁶ E. Rokicka, *Pojęcie „kariery”*, s. 123.

²⁷ R.L. Blankenship, *Organizational Careers*, p. 89.

²⁸ S.R. Barley, *Careers, identity, and institutions*, p. 51.

²⁹ E. Rokicka, *Pojęcie „kariery”*, s. 123.

³⁰ S.R. Barley, *Careers, identity, and institutions*, p. 51.

³¹ E. Rokicka, *Pojęcie „kariery”*, s. 123.

³² Tamże.

Jednakże, co warto podkreślić za R.L. Blankenshipem, symboliczny porządek organizacji stanowi trudno uchwytany obiekt badań empirycznych i nie sposób odnieść się do niego bezpośrednio, stąd bywa traktowany jako cele. Z tego względu, warto przywołać rozróżnienie na trzy poziomy symbolicznych celów, zależnych od siebie wzajemnie, a mianowicie: 1) cele ogólne, abstrakcyjne organizacji jako całości; 2) cele programowe kilku formalnych pododdziałów oraz funkcjonalnych podgrup organizacji, 3) cele osobiste członków organizacji, nie wyłączając ogólnych planów karier, zinternalizowanych standardów wydajności i konkretnych celów programowych. W istocie, każdy cel służy dwóm pozostałym, jak również stanowi warunek niezbędny do ich zaistnienia³³. Właściwością celów organizacyjnych jest ich abstrakcyjność. Ich funkcja nie odnosi się do bezpośredniego działania, lecz osadza się w

zdolności do przedstawienia repertuaru odpowiednich i możliwych do zaakceptowania znaczeń podjętych działań. Symboliczny porządek odsłania moralny porządek działań³⁴.

Kluczowe w studiach nad organizacją jest pojęcie „kariery”. Organizacja staje się realna i zdolna do działania drogą interpretacji nadawanych karierom przez jednostki. Ważne jest, jak podkreśla E. Rokicka, zwrócenie uwagi na trzy typy elementów: a) porządek symboliczny, a więc cele organizacji i programy działań; b) działania; c) „sieć wzajemnie przecinających się, zachodzących na siebie, konkurencyjnych i komplementarnych karier, z których każda związana jest z poszczególną jednostką i zależna od innych jednostek”³⁵. Powyższe uwagi skłaniają do sformułowania wniosku, iż kariery w organizacji „pośredniczą pomiędzy programowymi i symbolicznymi elementami sytuacji w organizacji”³⁶. Kariery osobiste stanowią czynnik motywujący do negocjowania wspólnych planów działania oraz interakcji ze współpracownikami. Punktem odniesienia dla praktyki negocjacyjnej są zdefiniowane symbole i cele organizacyjne w ramach trwających planów działania, które definiują, jak również modyfikują i ograniczają pozostałe elementy sytuacji organizacyjnej³⁷. Tym samym, kariery wskazują również na instytucjonalne formy uczestnictwa, charakterystyczne dla świata społecznego, obrazując jej obiektywny wymiar³⁸.

³³ R.L. Blankenship, *Organizational Careers*, p. 90.

³⁴ Tamże, p. 90-91.

³⁵ E. Rokicka, *Pojęcie „kariery”*, s. 123.

³⁶ R.L. Blankenship, *Organizational Careers*, p. 88.

³⁷ Tamże, p. 91.

³⁸ S.R. Barley, *Careers, identity, and institutions*, p. 49.

W tym kontekście warto podkreślić, iż w symbolizmie codziennych oddziaływań w myśli E. Goffmana rytuał interakcji nie ma utrwalonych (to znaczy raz na zawsze ustalonych) procedur i związany jest z czynnym udziałem uczestników³⁹. Ujmując, za A.L. Straussem, organizację w metaforycznym sensie, przyrównując ją do areny, należy uznać, iż jednostki „wchodzą w interakcje w celu nadawania interpretacji i odgrywania różnorodnych indywidualnych i organizacyjnych karier”⁴⁰. Istotę stanowi, jak podkreśla R.L. Blankenship, traktowanie kariery organizacyjnej za podstawową formę strukturalną, z której sytuacje organizacyjne czerpią swoją zdolność do działania w społeczeństwie. Autor o sytuacji organizacyjnej pisze, iż jest

częściowo kompleksową siecią przecinających się, nachodzących na siebie, konkurujących i uzupełniających się karier, każda jest prowadzona przez konkretnego członka, na każdą mają wpływ także pozostali członkowie danej organizacji⁴¹.

W dynamice tych karier proces dostosowywania organizacji do potrzeb otoczenia ujawnia permanentne zmiany, wyrażające się w ruchliwości zawodowej, rotacji na stanowiskach. Zmiany te, nierzadko racjonalizujące stan i strukturę zatrudnienia, nie są wolne od subiektywnego aspektu. Jednostka na „etapie wprowadzenia do pracy” wyznacza swoisty teren wpływu w organizacji, na „etapie osiągnięć w pracy” – dąży do realizacji wyznacznika indywidualnej ścieżki kariery, a na „etapie utrzymywania osiągnięć” może wchodzić w rolę mentora i konsultanta⁴².

Dualizm w ujmowaniu kariery, poprzez uchwycenie obiektywnego i subiektywnego aspektu, nakazuje zogniskować uwagę na procesach komunikacji. W tym miejscu warto przypomnieć, iż E. Goffman, podobnie jak A.M. Rose (który jako jeden z pierwszych skodyfikował omawianą teorię), przyjmuje koncepcję komunikowania w szerokim ujęciu, to znaczy „obejmującego znaczące symbole i znaki naturalne [ale i wartości – dop. A.C-M], kiedy oddziałujący znajdują się w swojej bezpośredniej obecności”⁴³. Autor *The Interaction Order. American Sociological Association* scharakteryzował interakcję społeczną „jako to co ujawnia się wyłącznie w sytuacjach społecznych, to znaczy w takich warunkach, gdy dwie lub więcej jednostek pozostaje

³⁹ E. Hałas, *Osobliwości interakcjonizmu*, s. 1.

⁴⁰ E. Rokicka, *Pojęcie „kariery”*, s. 123.

⁴¹ R.L. Blankenship, *Organizational Careers*, p. 89.

⁴² A. Miś, *Kształtowanie karier w organizacji*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, red. H. Król, A. Ludwiczynski, Warszawa 2006, s. 487.

⁴³ E. Hałas, *Osobliwości interakcjonizmu*, s. 150.

w fizycznej obecności pozwalającej na odpowiedź”⁴⁴. To właśnie w procesach komunikacji dokonuje się swoiste połączenie porządku symbolicznego (przekazywanie określonych znaczeń) z działaniami (dopasowywanie postępowania do znaczeń). Odgrywanie kariery polega właśnie na wyróżnionym połączeniu. Jednostki negocjują porozumienie w ramach organizacyjnej warstwy symboliki, bowiem skłania podmiot do tego jego indywidualna kariera. Odgrywanie własnych karier i starania z tym związane są działaniami, które określają, modyfikują inne elementy kontekstu organizacyjnego. Nie należy jednak wyciągać automatycznie wniosku, iż porządek symboliczny organizacji jest prostą funkcją indywidualnych wysiłków na rzecz własnej kariery, bądź że kariery stanowią pochodną międzyludzkich interakcji, czy też są ubocznym produktem porządku symbolicznego⁴⁵. Dorobek omawianej perspektywy nakazuje uznać, jak podkreśla B.G. Glaser, iż

kariery, programy działań i symboliczny porządek oddziałują na siebie wzajemnie, przede wszystkim za pośrednictwem negocjacji, jakie toczą się między jednostkami, tworząc w rezultacie organizację we wszystkich jej aspektach, tj. symbolicznym, strukturalnym i dynamicznym⁴⁶.

Proces interakcyjny sprawia, iż działalność organizacyjna jest wynegocjowanym rutynowym porządkiem, w którym „działanie i symbolizm są zjednoczone przez konstrukcję i postanowienia członków odnośnie ich karier w ramach wspólnie zdefiniowanej sytuacji organizacyjnej”⁴⁷. Niewątpliwie uznaje się doniosłe znaczenie tej aktywności. Wprowadza się ją bowiem w życie

z pewnym stopniem pewności i ciągłości, zdeterminowanym przez wcześniejsze i obecne negocjacje związane z umową, stworzoną na kształt symbolicznego porządku, celów kariery członków danej organizacji oraz racjonalności i moralnej poprawności trwających programów⁴⁸.

Subiektywny wymiar, którego egzemplifikację stanowią: wysokość wynagrodzenia, prestiż, szacunek i przywileje, „potwierdzają obiektywny status jednostki i są społeczną reakcją na ten status”⁴⁹. Życie podmiotu składa

⁴⁴ Tamże, s. 153. Należy jednak dopowiedzieć, iż obszar badań E. Goffmana posługuje się węższą koncepcją interakcji, aniżeli u większości interakcjonistów symbolicznych, co sprawia, że nie obejmuje on całej dziedziny interakcji społecznych. Tamże.

⁴⁵ E. Rokicka, *Pojęcie „kariery”*, s. 123-124.

⁴⁶ Tamże, s. 124.

⁴⁷ R.L. Blankenship, *Organizational Careers*, p. 89.

⁴⁸ Tamże.

⁴⁹ Tamże, s. 92.

się z częstych i doniosłych przesunięć od jednego statusu do drugiego (nie pozostaje to bez znaczenia dla konstytuowania tożsamości jednostki), co pozwala na zdefiniowanie procesu socjalizacji jako procesu syntezy zawodowych identyfikacji⁵⁰. Idąc tym tropem, wniosek z tego, iż negocjowanie karier jest „podstawowym procesem włączonym w społeczne tworzenie organizacji”⁵¹. Charakteryzując tę orientację teoretyczną, trzeba uwzględnić istnienie subiektywnego aspektu kariery (obok obiektywnego) w Goffmanowskim sensie przez przywołanie kategorii „kariery moralnej” (nazywanej też duchową), odwołującej się do obrazu siebie i tożsamości podmiotu. Autor, odwołując się do moralnego (duchowego) aspektu kariery, ma na uwadze sekwencję zmian, które „kariera pociąga za sobą w osobowości jednostki i w jej wizerunku oraz postrzeganiu siebie i innych”⁵². O koncepcji kariery powie on, iż „umożliwia poruszanie się w przód lub wstecz pomiędzy (...) własnym Ja, a społeczeństwem, które jest dla tego Ja ważne”⁵³. Zajmując to stanowisko, wskazuje się na istnienie współzależności pomiędzy pracą, tożsamością i karierą, jako aspektów moralnie określonego obiektu, jakim jest podmiotowe Ja, które ma zdolność monitorowania, oceny i odpowiadania na karierę. Ponadto, powtarzalność i tworzenie regularności interakcyjnych rutyn ma na celu „zdefiniowanie i zrytualizowanie moralnej wartości lub jej braku konkretnych członków organizacji”⁵⁴.

W omawianym paradygmacie uogólnienia na temat karier wiązały się z potrzebą wniknięcia w głębsze warstwy rzeczywistości społecznej w poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie: „jak możliwy jest porządek organizacyjny i kariery”⁵⁵, akcentując interakcyjne i symboliczne podstawy rzeczywistości społecznej. Tym samym, indywidualistycznie i instytucjonalnie wycieniony poziom analiz przyczynia się do paralelnego zainteresowania zbiorem koncepcji jednostkowo-instytucjonalnych zwróconych ku: subiektywnym (indywidualnym) i obiektywnym (przypisanym organizacji) poglądom na temat kariery (np. Van Maanen i Schein, 1977), psychologicznym *vs* sytuacyjnym determinantom indywidualnego podejścia do pracy (np. Joyce, Slocum i Von Glinow, 1982), rozróżnieniu pomiędzy mikro i makro poziomami analizy (np. Hall, 1986). Wyróżnione koncepty służą rozwojowi teorii kariery. W tym kontekście za wartość dodaną teorii kariery można uznać, w przeciwieństwie do wielu teorii zachowania organizacyjnego, kon-

⁵⁰ G.W. Dalton, *Developmental views*, p. 95.

⁵¹ E. Rokicka, *Pojęcie „kariery”*, s. 124.

⁵² R.L. Blankenship, *Organizational Careers*, p. 92.

⁵³ Tamże.

⁵⁴ Tamże, p. 93.

⁵⁵ E. Rokicka, *Pojęcie „kariery”*, s. 125.

centrację na całościowym obrazie podmiotu w relacji do pracy, jak i koncentrację na organizacji czy instytucji, dla której się pracę podejmuje. W rozumieniu kariery, uwzględniając wymiar instytucjonalny (traktujący również zawód jako instytucję)⁵⁶, można bowiem przyjąć, iż wymagane w organizacji zachowania wspólnotowe w powiązaniu w pełnionych przez jednostkę rolami, w otoczeniu praktykowanej pracy, determinują rozwój jej kariery⁵⁷. Najbardziej optymalne rezultaty kariery (ujmowane zarówno z perspektywy jednostkowej, jak i organizacyjnej) osiąga się przez kongruencję pomiędzy „cechami jednostki a żądaniami, wymaganiami i nagrodami środowiska organizacji”⁵⁸. Podejście to odnosi się do rozwoju kariery akcentując fakt, że

łączy się ona ze zorganizowanym, sformalizowanym i zaplanowanym wysiłkiem, aby osiągnąć równowagę pomiędzy potrzebami kariery jednostki a wymaganiami strukturalnymi organizacji⁵⁹.

Stanowisko to uwzględnia również T.D. Hall, definiując rozwój kariery jako wynik interakcji pomiędzy indywidualnym planowaniem kariery przez podmiot a zinstytucjonalizowanymi procesami zarządzania karierą. C. McDaniels i N.C. Gysbers ujmują karierę w szerokim kontekście, wskazując, iż jest ona totalną konstelacją wielu czynników (psychologicznych, socjologicznych, edukacyjnych, fizycznych, ekonomicznych) przy współdziale elementu przypadkowości⁶⁰. Problem ten nie rysuje się wszakże z całą wyrazistością jednolicie. Zaproponowany przez N.E. Bell i B.M. Staw model kontroli osobistej w organizacjach akcentuje zmienną, jaką jest osobista kontrola otoczenia, uznając, iż „jest to mechanizm poznawczo-wykonawczy, za pomocą którego jednostka wyraża swoje indywidualne cechy w kontekście relacji działań do organizacji i swojej kariery”⁶¹. To on przede wszystkim ma tłumaczyć podmiotowe zachowania, kiedy to jednostka będąc źródłem własnej aktywności nadaje swoim działaniom w karierze organizację kierunkową.

⁵⁶ Przykładem przemawiającym za traktowaniem zawodu jako instytucji jest praca artystyczna. Artyści „mogą nie przynależeć do żadnej formalnej organizacji; jednakże, wspólnotowe zachowanie w świecie sztuki daje artyście karierę w relatywnie ustanowionej formie”. M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, *Generating new directions*, p. 12.

⁵⁷ Tamże, p. 11-12.

⁵⁸ N.E. Betz, L.F. Fitzgerald, R.E. Hill, *Trait-factor theories: traditional cornerstone of career theory*, [in:] *Handbook of career theory*, p. 26.

⁵⁹ B. Adekola, *Career planning*, p. 100.

⁶⁰ Tamże, p. 101.

⁶¹ N.E. Bell, B.M. Staw, *People as sculptors versus sculpture: the roles of personality and personal control in organizations* [in:] *Handbook of career theory*, p. 234.

BIBLIOGRAFIA

- Adekola B., *Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction. A case study of Nigerian Bank Employees*, Australian Journal of Business and Management Research, 2011, 2.
- Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S., *Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach*, [in:] *Handbook of career theory*, eds M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, Cambridge 2004.
- Barley S.R., *Careers, identity, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology*, [in:] *Handbook of career theory*, eds M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, Cambridge 2004.
- Bell N.E., Staw B.M., *People as sculptors versus sculpture: the roles of personality and personal control in organizations*, [in:] *Handbook of career theory*, eds M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, Cambridge 2004.
- Betz N.E., Fitzgerald L.F., Hill R.E., *Trait-factor theories: traditional cornerstone of career theory*, [in:] *Handbook of career theory*, eds M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, Cambridge 2004.
- Blankenship R.L., *Organizational Careers: An Interactionist Perspective*, The Sociological Quarterly, 1973, 14.
- Cybal-Michalska A., *Młodość akademicka a kariera zawodowa*, Kraków 2013.
- Dalton G.W., *Developmental views of careers in organizations*, [in:] *Handbook of career theory*, eds M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, Cambridge 2004.
- Dawis R.V., *Person-environment-correspondence theory* [in:] *Career choice and development*, ed. Brown and Associates, San Francisco 2002.
- Hałas E., *Interakcjonizm symboliczny*, Encyklopedia socjologii, 1998, t. 1.
- Hałas E., *Osobliwości interakcjonizmu Ervinga Goffmana*, Studia Socjologiczne, 2007, 1.
- Hałas E., *Symbole i społeczeństwo. Szkice z socjologii interpretacyjnej*, Warszawa 2007.
- Miś A., *Kształtowanie karier w organizacji*, [w:] *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, red. H. Król, A. Ludwiczynski, Warszawa 2006.
- Pryor R.G.L., Bright J.E.H., *Game as a career metaphor: a chaos theory career counselling application*, British Journal of Guidance and Counselling, 2009, 1.
- Rokicka E., *Pojęcie „kariery”. Perspektywa strukturalno-funkcjonalna i interakcjonistyczna*, Przegląd Socjologiczny, 1992, XLI.
- Thomas R.J., *Blue-collar careers: meaning and choice in a world of constraints*, [in:] *Handbook of career theory*, eds M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence, Cambridge 2004.
- Wheeler-Brooks J., *Structuration Theory and Critical Consciousness: Potential Application for Social Work Practice*, Journal of Sociology and Social Welfare, 2009, XXXVI, 1.

